



Roj: **STSJ CANT 271/2024 - ECLI:ES:TSJCANT:2024:271**

Id Cendoj: **39075340012024100265**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **12/04/2024**

Nº de Recurso: **171/2024**

Nº de Resolución: **291/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Santander, núm. 5, 09-01-2024 (proc. 538/2023)., STSJ CANT 271/2024**

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

Recursos de Suplicación 0000171/2024

NIG: 3907544420230003599

TX004

Avda Pedro San Martin S/N Santander Tfno: 942357126 Fax: 942357004

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 de Santander de Santander Despidos / Ceses en general

0000538/2023 - 0

Puede relacionarse telemáticamente con esta

Admón. a través de la sede electrónica.

(Acceso Vereda para personas jurídicas)

<https://sedejudicial.cantabria.es/>

SENTENCIA n° 000291/2024

En Santander, a 12 de abril del 2024.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. D^a. Mercedes Sancha Saiz

MAGISTRADAS

Ilma. Sra. D^a. María Jesús Fernández García (Ponente)

Ilma. Sra. D^a. Elena Pérez Pérez

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por las Ilmas. Sras. citadas al margen, ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por **MERCADONA** S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. Cinco de Santander, ha sido Ponente la Ilma. Sra. D.^a María Jesús Fernández García, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Según consta en autos se presentó demanda por D.^a Fermina , asistida por la letrada D.^a Isabel Fernández Torre, siendo demandada **MERCADONA** S.A., asistida por el letrado D. Jesús Crescencio Aguinaga Tellería, sobre Despido y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 9 de enero de 2024 (Proc. 538/2023), en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.- D.^a Fermina ha venido prestando servicios para la empresa **MERCADONA** S.A. desde el día 13-10-17, teniendo reconocida la categoría profesional de Gerente A y un salario de 67,95 €/día en cómputo anual. (No controvertido)

2º.- La empresa ha procedido a extinguir la relación laboral en fecha 13-6-23 mediante la siguiente carta - remitida por burofax el día 12-6-23:-

"Por medio de la presente le comunicamos la decisión de la empresa de proceder a su DESPIDO DISCIPLINARIO en base a los hechos y circunstancias que más adelante se detallarán.

La presente decisión se basa en los siguientes,

HECHOS

I.- Vd. presta servicios para la Empresa con la categoría de Gerente A realizando funciones, entre otras, en la Sección de Carnicería, en el centro de trabajo 3010 denominado El Alisal (Santander).

II. - El contrato de trabajo sujeta a las partes al mutuo deber de acomodar su comportamiento a las exigencias derivadas del principio básico de la buena fe, que es elemento normativo delimitador del contenido obligacional derivado del contrato de trabajo y que impone una conducta basada en pautas de lealtad, honradez, probidad y de respeto a la confianza que legítimamente el uno deposita en el otro, conforme evidencian los arts. 5.a y 20.2 ET. Sin embargo, usted ha quebrantado ese principio de buena fe, tal y como se expone a continuación.

El pasado 09/06/2023, usted inició su jornada laboral a las 05:00 h; la misma finalizaba a las 13:30 h. No constan a esta empresa antecedentes de que usted tuviera problema de salud alguno. A las 07:00 h aproximadamente, usted manifestó a sus compañeros que tenía mucha ansiedad, comenzó a llorar y finalmente abandonó su puesto de trabajo.

Esa misma mañana, usted acudió al Servicio de Urgencias del Hospital Sierrallana de **Torrelavega**, donde se le dio el alta a las 09:55 h.

Sobre las 11:00 h, usted informó, mediante mensajes de WhatsApp, a la responsable de su Centro de Trabajo, sobre su visita al Servicio de Urgencias; la responsable se puso a su disposición, y usted le trasladó que presentaba llanto constante y que no lo podía controlar. Posteriormente, usted llamó al "call center" para informar de su ausencia al trabajo.

Hasta aquí, todo es correcto: usted se encontró indispuesta al poco tiempo de comenzar su jornada laboral del viernes 09/06/23, por lo que la Empresa le permitió dejar su puesto de trabajo y acudir al médico, donde fue atendida; posteriormente, usted informó de ello a la responsable del Centro de Trabajo donde presta sus servicios y al servicio de la Empresa que recoge esta información ("call center"). En ese momento, usted había seguido todos los pasos para que la Empresa justificara su ausencia al trabajo durante el resto de la jornada que le restaba por realizar. III.- El sábado 10/06/23, usted debía prestar servicios desde las 05:00 h hasta las 13:30 h tal y como reflejaba su horario, que le había sido comunicado en tiempo y forma. Sin embargo, usted no acudió a trabajar al inicio de su jornada laboral. Los/as responsables de la Empresa no se extrañaron, ya que usted estaba indispuesta desde el día anterior.

Sin embargo, un poco más tarde, al principio de la mañana, sus compañeros de trabajo y el resto de la Empresa pudieron comprobar que usted había pasado la noche en un **concierto** musical, lo que contradecía todos los hechos que se habían dado hasta ese momento. Así, el medio de la prensa escrita "El Diario Montañés" publicado el sábado 10/06/23, recogía tanto en su edición escrita como en la digital, la crónica del **concierto** del cantante Manuel Carrasco, celebrado durante la noche del 09/06/23 en el Complejo Deportivo Oscar Freire de **Torrelavega**. Bajo el titular "Manuel Carrasco, todo corazón en **Torrelavega**", el periódico relataba que "Con una puesta en escena espectacular y muchas otras sorpresas, Manuel Carrasco ha presentado este viernes en el velódromo Oscar Freire de **Torrelavega** su último disco: 'Corazón y flecha'"

En el medio se recuerda que el **concierto** dio inicio a las 22:00 h, y posteriormente se publican unas cuantas fotografías del cantante y de los asistentes. El pie de una de las fotos reza: "La experiencia de los asistentes al **concierto** de **Torrelavega** "llegará a un nuevo nivel, tanto dentro como fuera del evento". Así, los fans tendrán

la posibilidad de 'llevarse a casa' a Manuel Carrasco en una innovadora acción de realidad aumentada, según la organización'

Precisamente encima de este comentario, la foto publicada en el mencionado periódico le muestra a usted, bailando con el brazo en alto, disfrutando y coreando las canciones del cantante, en una tesitura y en un estado que en absoluto coincide con el que durante la mañana trasladó a los responsables de la Empresa en la que usted presta sus servicios; todo lo contrario, usted se muestra relajada, de buen humor, sin atisbo de sollozo alguno, pie y con la mano elevada señalando al cielo con su dedo índice, gesticulando en lo que se aprecia un grito de satisfacción, animación y apoyo al espectáculo que está presenciando.

IV.- Es en este momento cuando la Empresa se da cuenta de que su actuación ha sido un fraude; que los hechos que usted ha trasladado a la Empresa pueden ser objetivables, pero que es evidente la simulación y el engaño que usted ha llevado a cabo con el único objetivo de que la Empresa tuviera como justificada su ausencia el día 09/06/23 tras abandonar su puesto de trabajo una vez iniciada la jornada laboral y, sobre todo, la ausencia al trabajo el sábado 10/06/23. Queda fuera de toda duda razonable que las cusas por usted esgrimidas para determinar la imposibilidad de acudir a trabajar los días 09 y 10 de junio son incompatibles con la foto que muestra el periódico del día 10/06/23, con la asistencia y participación en un **concierto** musical de estas características a pie de pista, y que han podido ver todos/as sus compañeros/as de trabajo y toda la Empresa.

Es más que evidente que usted ha pretendido hacer creer a la Empresa que se encontraba enferma y que sus ausencias de los días 09 y 10 de junio al trabajo, estaban justificadas; y se debe reconocer por esta parte que usted lo hizo muy bien, porque los/as responsables de la Empresa le creyeron totalmente. hasta ver el periódico el día 10 de junio a primera hora de la mañana. La actividad desarrollada durante la noche del 09/06/23 en el **concierto** musical evidencia su aptitud para el trabajo.

V.- Lo que en principio o en apariencia justificaría sus ausencias, es evidente que no es debido a padecimientos reales que así lo requieran, sino a la simulación con el propósito de no acudir al trabajo.

Tal conducta integra la transgresión de la buena fe contractual del artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores. Como recogen, entre otras, las sentencias del Tribunal Supremo de 18 mayo 1987 , 30 octubre 1989 , 14 febrero 1990 y 26 febrero 1991 la causa de despido contemplada en el apartado d) del artículo 54.2 del ET, presenta los siguientes contornos: a) La transgresión de la buena fe constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la ejecución del contrato de trabajo arts. 5 a) y 20.1 del ET -, y el abuso de confianza constituye una modalidad cualificada de aquélla, consistente en el uso desviado de las facultades conferidas, con lesión o riesgo para los intereses de la empresa; b) La buena fe se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza; c) La esencia del incumplimiento no está en el daño causado, sino en el quebranto de la buena fe depositada y de la lealtad debida.

Se ha dicho así que dicha transgresión constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que debe presidir la correcta ejecución del contrato; que la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, pues su naturaleza genera derechos y obligaciones recíprocos, que se traduce en una exigencia de comportamiento ético, acorde a una serie de valoraciones objetivas, que limita o condiciona el ejercicio de los derechos subjetivos, y que se concreta en valores que pueden traducirse por lealtad, honorabilidad, probidad y confianza; que la esencia de su incumplimiento no está en la causación de un daño, sino en el quebranto de los anteriores valores, por lo que a pesar de la inexistencia de perjuicio alguno a la empresa, a pesar de ser un elemento a considerar y ponderar en orden a su gravedad, no se enerva la transgresión, para cuya consideración también deben valorarse las condiciones personales y profesionales del trabajador y la confianza depositada en el mismo; que tampoco es necesaria la concurrencia de dolo en la conducta entendida como conciencia y voluntad en su realización, pues basta que los hechos se produzcan de manera culposa, si la culpa es grave e inexcusable, para estimar cometida la infracción de la norma.

En definitiva, que la relación laboral, genéricamente, pero también en unos casos más que en otros, exige una confianza entre las partes que se quiebra por la realización de conductas que denotan engaño u ocultación, o malicia. en la medida en que hacen tambalear los cimientos de esa confianza y que la relación laboral, exige una confianza entre las partes que se quiebra por la realización de determinadas conductas.

En el caso presente, es evidente que usted ha incurrido en fraude de ley al hacer creer que sus ausencias están justificadas en necesidades de asistencia que no son tales, y todo ello a pesar de que en torno a las 14:30 h del sábado 10/06/23, usted informó a la Empresa de que iniciaba baja médica, ya que, a esas alturas, y a pesar de su pretensión de mantener la apariencia de ausencias justificadas, la decisión que ahora se le comunica, ya había sido tomada por la Empresa.

Usted ha minado la confianza de la empresa y ha transgredido el principio de buena fe que debe presidir el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, llevando a cabo su plan de manera consciente, culpable, y

por ello inexcusable, defraudando con ello no sólo al empresario sino a sus propios/as compañeros/as que colaboran en el mantenimiento de la Empresa.

VI.- En consecuencia y en base a las facultades que a la empresa le reconoce el Estatuto de los Trabajadores, según lo dispuesto por el art. 5.a y art. 20.2, en concordancia con lo dispuesto por el art. 54. 1 y 2 d) del mismo texto legal y por el Convenio Colectivo de **Mercadona** S.A., en el artículo 34 y a tenor de lo dispuesto en el artículo 33.C.1 y C.8 de la misma norma, su actitud es constitutiva de un incumplimiento grave y culpable por trasgresión de la buena fe contractual, por fraude en la causa para la justificación de sus ausencias los días 09 y 10/06/23.

Por lo tanto, la Dirección de esta empresa ha tomado la decisión de proceder a su DESPIDO DISCIPLINARIO, con efectos del día, 13 de junio de 2023.

Así mismo comunicarle que **Mercadona**, S.A., en virtud del artículo 3.3 de la Orden TIN/790/2010, está exenta de entregarle el certificado de empresa, dado que se comunica al Servicio Público de Empleo de forma telemática. En Santander a 12 de junio de 2023."

3º.- En fecha 26-06-23 se presentó papeleta de conciliación, celebrándose el acto el día 7-07-23, con resultado "sin avenencia".

4º.- La actora venía manteniendo una situación de ansiedad/depresión desde hacía algún tiempo.

(Testifical Sr. Gonzalo)

5º.- El día 9-6-23 la demandante sufrió una crisis de ansiedad -con lloros- durante la jornada laboral, abandonó el puesto de trabajo, acudió al Servicio de urgencias del Hospital Sierrallana de **Torrelavega**, y finalmente causó situación de I.T./E.C. Ese mismo día 9-6-23 por la noche, la demandante acudió como público a un **concierto** de música, donde cantó y bailó. (No controvertido)

TERCERO.- En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Estimar la demanda interpuesta por Dª Fermina contra la empresa **MERCADONA**, S.A., y declarando improcedente el despido operado en fecha 13-6-23 declarar extinguida la relación laboral a la fecha indicada en la carta, condenando a la empresa a que abone a la parte actora la cantidad de 12.893,51 € en concepto de indemnización."

CUARTO.- Con fecha 25 de enero del 2024, se dictó Auto de Rectificación por el Juzgado de lo Social Núm. 5 de Santander, cuya parte dispositiva dice: Acuerdo la rectificación de la sentencia dictada en las presentes actuaciones en el sentido de donde pone: "En Santander a nueve de enero de dos mil veintitrés" debe poner: "En Santander a nueve de enero de dos mil veinticuatro".

QUINTO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, siendo impugnado por la parte contraria, pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En la instancia se declara improcedente el despido disciplinario comunicado a la actora, mediante carta de fecha 13 de junio de 2023 que se da por reproducida, en el hecho declarado probado segundo.

Fundamentalmente, en atención a pretendida vulneración de los principios de buena fe contractual y confianza, por no acudir a su puesto de trabajo el día 10-6-2023, sábado, por haber acudido la noche anterior a un **concierto** musical. De lo que la empresa deduce que hubo simulación y engaño, cuando en la mañana previa se sintió indispuesta y acudió a atención médica en servicio de urgencias. Incurriendo en fraude, al hacer creer que sus ausencias eran justificadas en necesidades de asistencia que no son tales, informando a la empresa sobre las 14:30 horas del día 10-6-2023, de que iniciaba una baja médica. Lo que califica como falta muy grave, de conformidad al ET y convenio de empresa aplicable.

Estimando probado el juzgador de instancia, del conjunto probatorio desplegado por los litigantes, especialmente, la documental y testifical aportada por la trabajadora y vertida a presencia judicial que la trabajadora venía manteniendo una situación de ansiedad/depresión desde hacía algún tiempo.

En concreto, el día 9-6-2023, la demandante sufrió una crisis de ansiedad -con lloros- durante la jornada laboral, abandonó el puesto de trabajo, acudió al servicio de urgencias del Hospital de Sierrallana de **Torrelavega**; y, finalmente, causó situación de IT/EC. Ese mismo día, por la noche, la demandante acudió como público a un **concierto** de música, donde cantó y bailó (hecho no controvertido).



Acudiendo a criterios jurisprudenciales que autorizan a ponderar las circunstancias concretas analizadas en actividades durante los procesos de baja médica observados, dolencias padecidas, su incidencia sobre las mismas.... Concluyendo, que:

a) La actora no llevó a cabo una actividad general contraindicada con las dolencias -en concreto con una dolencia psíquica como puede ser una crisis de ansiedad-. Es sabido que las dolencias psíquicas se benefician de actuar con otros, de salir y no aislarse, etc., por lo que asistir a un **concierto** en modo alguno puede verse como contraproducente.

b) La demandante durante el **concierto** no llevó a cabo ningún tipo de proceder que pudiera entenderse como contraindicado a su situación psíquica; de hecho, este extremo ni siquiera ha sido sugerido por la parte demandada.

c) *En realidad, la carta de despido cuestiona la misma I. T., considerando que todo fue un fraude situación buscada para no ir a trabajar el día 10-6-23; pero más allá de que el fraude se pueda sospechar, el fraude se debe probar. En el presente caso, la empresa -que tiene la carga de la prueba ex art. 217 LEC - no ha probado nada salvo la coincidencia temporal, y por el contrario la parte demandante ha probado que existía una situación previa -como expuso el Sr. Gonzalo -, una situación real durante el trabajo del día 9-6-23 con lloros y necesidad de ausentarse-, y a lo anterior todavía se añade la actuación médica dando la baja y validando lo anterior. La consecuencia de todo ello es que no ha quedado acreditado que existiera el fraude alegado por la empresa, y por lo tanto el despido debe calificarse como improcedente ex art. 109 LRJS 36/2011.*

Acordando las consecuencias inherentes a tal calificación, en virtud del art. 110 LRJS, matizadas por la petición expresa de la parte demandada de optar por la indemnización. Teniendo por extinguida la relación laboral a la fecha indicada en la carta, y condenando a la empresa a abonar la indemnización correspondiente.

SEGUNDO.- Ante esta decisión, la representación letrada de la empresa demandada formula recurso de suplicación, con apoyo procesal en el artículo 193.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, solicitando la modificación del hecho declarado probado quinto. Con fundamento documental:

1) en que la trabajadora -argumenta-, conociendo de la baja médica que le había sido expedida por su médico el día 9 de junio de 2023, cuando se ausenta del trabajo, oculta -dice- esta información a la empresa el día 9 de junio de 2023 y proporciona otra distinta. Aludiendo a su comunicación al "call center" en la que expresa que "*le diagnostican crisis de ansiedad. Y que no sabe si la lesión le impedirá trabajar mañana*", no informando que está de su baja médica en el propósito de no condicionar su ausencia al **concierto**. Revelándose, un día después, por su propia manifestación el día 10 de junio de 2023, que su baja le era conocida y por ser así, refiere al mismo "call center" "que su médico de cabecera le llamó por teléfono en el día de ayer sobre mediodía, quien le ha gestionado baja laboral con fecha del día de hoy 10/06/2023. De ello obtiene que, objetivamente, puede afirmarse que oculta una información el día 9 de junio, y solo la revela para justificar su ausencia el día 10 de junio de 2023.

2) que la trabajadora el día 10 de junio de 2023 introduce -pretende- en su comunicación otra falsedad. En la comunicación que mantiene con su Coordinadora Jefa de Tienda, el 10 de junio de 2023, a las 15.41 horas, mucho más tarde de lo que hubiera sido su jornada de trabajo en ese día, que habrá concluido a las 13:30 horas, señalando para excusar su ausencia que "*El médico de la empresa lo sabe (que está de baja desde el día 9 de junio) desde ayer*", dato que no pudo proporcionar por cuanto el día 9 de junio no dijo que tenía la baja, y por eso dijo que igual iría al trabajo el día 10 de junio.

3) que se desprende de todo ello que la información que hace llegar a la empresa es "selectiva", obviando informar de su baja médica, para así, no tener cortapisas en acudir a un **concierto** nocturno, que se desarrolla hasta bien entrada la madrugada del 10 de junio de 2023, informando solo de su baja o incapacidad temporal este último día, para justificar su inasistencia, ese día, cuando su baja médica databa del día anterior, por más que sus efectos administrativos fueran del día 10 de junio. Hechos que estima relevantes en este enjuiciamiento por constituir la "ratio decidendi" de la sentencia, que no se ha acreditado el fraude. Soslayando -dice-, el contenido de las comunicaciones con la empresa, de las que obtiene un comportamiento ocultador de la trabajadora, por la información que tilda de tórpida, selectiva, cribada e intencionalmente medida, que en deber de lealtad la trabajadora estaba obligada a proporcionar, como es, que se encontraba de baja médica. De lo que concluye, no da cuenta, obviando el dato, en la seguridad de que una baja médica, tan abruptamente acontecida en esa mañana, tan visiblemente manifestada en forma de una crisis de ansiedad, que reconoce que es tratada con ingesta de fármacos de altos efectos secundarios, resultaba escasamente compatible con la asistencia a un **concierto**, con pérdida de horas de sueño y del necesario descanso reparador que una crisis médica de esa naturaleza merecía.

Argumentando, según doctrina jurisprudencial que estima de aplicación, que está acreditado fehacientemente el texto adicional propuesto. No desvirtuada por otras pruebas practicadas en autos.

Ya que, en el intervalo temporal breve entre su ausencia del trabajo en la mañana del día 9 de junio de 2023, con ocasión de su crisis médica, y su comunicación de que está de baja, el día 10 de junio, al "call center" primero, y a su Jefa, a las 15:41 horas del mismo día, no existen otras comunicaciones distintas a las referidas, por lo que, en ausencia de otros materiales probatorios contradictorios, pretende que cabe perfectamente la incorporación de esas comunicaciones al relato. Aludiendo a documental aportada por la empresa no valorada en la recurrida.

Proponiendo, por todo ello, la redacción literal siguiente:

*"QUINTO.- El día 9-6-23 la demandante sufrió una crisis de ansiedad con lloros- durante la jornada laboral, abandonó el puesto de trabajo, acudió al Servicio de urgencias del Hospital Sierrallana de **Torrelavega**, y finalmente causó situación de I.T./E.C.*

*La trabajadora, tras la asistencia que recibe en el Servicio de Urgencias precitado, contactó con la empresa a través del centro administrativo de atención telefónica "call center" que **MERCADONA**, SA tiene establecido con el fin de que sus trabajadores comuniquen las ausencias o retrasos al trabajo. Esa comunicación se produjo por la trabajadora el mismo día 9 de junio de 2023, habiendo referido, literalmente (Doc. nº 7 del ramo de prueba de esta parte, al folio nº 102 de Autos) "que hoy presenta dolor de pecho y estado de nerviosismo. Ha acudido a urgencias para valoración; que se encuentra con tratamiento de lexatin y pristiq; que el inicio de los síntomas lo ha sido en las últimas 24 horas, y que ha tenido que marcharse del trabajo; que ha recibido atención médica hospitalaria, sin requerir ingreso; que le han administrado vía sublingual diazepam. Le han medido tensión arterial y le indican que la tiene alta (no le indican medida). Le indican que siga con el tratamiento pautado y le diagnostican crisis de ansiedad. Y que no sabe si la lesión le impedirá trabajar mañana".*

*Ese mismo día 9-6-23 por la noche, la demandante acudió como público a un **concierto** de música, donde cantó y bailó. (No controvertido).*

"La trabajadora el día 10 de junio de 2023 (sábado) tenía que prestar sus servicios en turno de mañana, desde las 5 de la mañana y hasta las 13:30 horas (Doc. nº 5 del ramo de prueba de esta parte demandada -al folio nº 100-), no acudiendo al trabajo.

Ese día 10 de junio de 2023, realizó dos comunicaciones a la empresa:

1ª) Comunicación, a través mismo servicio administrativo de la empresa con la que había comunicado el día anterior, refiriendo a este servicio, literalmente (Doc. nº 9 -al folio nº 117-), que había contactado en el día de ayer 09/06 por problema de salud de Crisis de ansiedad; que su médico de cabecera le llamó por teléfono en el día de ayer sobre mediodía, quien le ha gestionado baja laboral con fecha del día de hoy 10/06/2023".

2ª) Y comunicación por WhatsApp, desde las 14:25 horas, con su Jefa de Tienda Coordinadora, en el teléfono de la empresa habilitado a tal fin (Doc. nº 11 -al folio nº 119-), que respondió a este tenor:

-10/6/23 (14:25:26): Fermina Alisal (trabajadora): Buenos días, me han dado la baja desde hoy hasta la semana que viene; el viernes voy al médico para ver si me tienen que cambiar el tratamiento, ya he hablado con el "call center" y con el nuevo médico; te iré diciendo lo que me digan. Gracias.

-10/6/23 (15:37:56): Jefa de Tienda Coordinadora Alisal: ¿Buenos días, ¿que has ido hoy al médico? ¿Y qué tal estás?

-10/6/23 (15:41:11): Fermina Alisal (trabajadora): Me la gestiono la doctora ayer, pero no me podía poner fecha de ayer porque fui a trabajar.

-10/6/23 (15:41:28): Fermina Alisal (trabajadora): El médico de la empresa lo sabe desde ayer.

-10/6/23 (15:42:31): Jefa de Tienda Coordinadora: Ahh vale, vale, que no sabía nada".

Al enjuiciar el cumplimiento de los requisitos de admisión del recurso de suplicación debe tenerse presente que éste no es un recurso de apelación ni una 2ª instancia, sino un recurso extraordinario, de objeto limitado, en el que el Tribunal "ad quem" no puede valorar "ex novo" toda la prueba practicada ni revisar el Derecho aplicable, sino que debe limitarse a las concretas cuestiones planteadas por las partes, en especial la recurrente, que por ello mismo debe respetar una serie de requisitos formales impuestos por la ley y concretados por la jurisprudencia (STC de 18-11-1987, núm. 185/1987; y, STC, Sala 2ª, de 3-7-2006, nº 218/2006, rec. 3133/2004).

En aplicación de la doctrina expuesta al presente litigio, lo pretendido por la parte recurrente es una nueva valoración del conjunto de la actividad probatoria practicada por la demandada, plagado de su interpretación deductiva, en contra de lo concluido en la instancia, como lo evidencia que cite la práctica totalidad de los

documentos por ella aportados, inatendible, por vulnerarse con ello, el precepto en que se funda, con relación al art. 196.3 de la LRJS, art. 97.2 del mismo Texto y concordantes, que limitan dicha valoración conjunta a la instancia. Salvo que documento fehaciente, y sin precisar análisis ni conjeturas, evidencie error del juzgador. Sin que el resultado de la prueba testifical en que esencialmente se funda la recurrida, para concluir la veracidad de la crisis de ansiedad padecida por la actora en tiempo y lugar de trabajo el día 9-3-2023 tenga acceso a su nueva valoración por la sala (SSTS/4ª de fecha 24-1-2020, rec. 3962/2016; y, 16-10-2018, rec. 1766/2016). Tampoco, conversaciones entre partes, ya ponderadas en la recurrida, pero con diferente conclusión fáctica, son atendibles cuando no existen determinadas comunicaciones literosuficientes a la valoración interesada de parte del conjunto probatorio que sustenta la recurrida (STS/4ª 8-7-2014, rec. 282/2013).

Así, en contra de lo también ponderado por la parte recurrente, en la recurrida se concluye la veracidad de la baja médica otorgada por facultativo a la trabajadora unida a las actuaciones, comprensiva de la ausencia al trabajo por fraude y deslealtad imputada en la carta de despido del día 10-3-2023. Siendo mera alegación de parte, sustentada en sus propias conclusiones deductivas del conjunto que no fuese así.

No se trata de que el Juzgador de instancia no haya valorado las comunicaciones entre trabajadora y empresa el día de la baja previa y ausencia imputada, sino que su valoración, en el conjunto de la restante prueba aportada por la trabajadora, implica que considera justificada su ausencia por la situación de IT, por la baja médica reconocida por trastorno de ansiedad, en una situación que arrastraba la trabajadora antes de la baja, con la crisis que se produjo el día 9-3-2023; y, que su asistencia al **concierto** la noche previa al día 10-3-2023, no era incompatible con dicho estado que motivó la baja.

No siendo el juzgador de instancia sino la parte recurrente, quien precisa documental fehaciente para su relato, no siéndolo las citadas por la recurrente. Siendo contraria su pretensión a los principios del proceso laboral de única instancia, en el que la valoración global, libre e imparcial, corresponde en exclusiva al magistrado de instancia, en armonía a los principios de inmediación, oralidad y concentración, del juicio oral en este orden jurisdiccional (art. 74.1 de la LRJS), que limita la valoración del resultado de la prueba testifical al Juez "a quo" que presencia directamente su práctica, pudiendo valorar inmediatamente las circunstancias en que se producen estas declaraciones y limitando la revisión de las conclusiones de la instancia al Tribunal, cuando documento o pericia fehacientes, evidencien error del Juzgador (art. 97.2, 191 .b) y 194.3 de la LPL).

En consecuencia, no ha lugar a la ampliación del relato propuesta.

TERCERO.- En cuanto a la denuncia de infracción jurídica que propone la parte recurrente, con apoyo procesal en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, pretende la infracción en la instancia de lo establecido en los artículos 33.c).1 y c).8 del Convenio Colectivo de empresa aplicable, con relación a los artículos 54.1 y 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, así como doctrina jurisprudencial que estima de aplicación.

En atención a un relato en el que, tras la crisis de ansiedad en el trabajo del día 9-6-2023, y sus comunicaciones con la empresa posteriores, a su asistencia a urgencias, ausentándose al trabajo al día siguiente. Acudiendo la noche previa a un **concierto**, disfrutando y coreando canciones, en estado que absolutamente considera incompatible con el estado que pretende de salud. **Concierto**, concluido a la 1 de la madrugada, y con su entrada en la empresa a las 5:00 horas siguientes, en un día de máxima venta en la empresa. Informando, cuando ya había concluido su jornada, que estaba de baja desde el día anterior y que el médico de empresa lo sabe desde ayer. Lo que -afirma- no es cierto.

Estimando en definitiva probado el fraude y deslealtad imputados a la trabajadora, en la simulación de IT o actividades que perjudiquen la recuperación de la IT.

Considerando que se trató de una maquinación para acudir al **concierto**, pues los requerimientos de esta actividad no son mayores que bailar o saltar. Con aptitud física y psíquica estable en el **concierto**, con un hecho que impacta negativamente en el entorno profesional, ocultando el día anterior que estaba de baja, manifestando detalladamente su estado (dolor en el pecho, nerviosismo, tratamiento...). Actos que califica de conscientes y deliberados de la empleada, contrarios a los principios básicos del contrato de trabajo, que estima justifican su despido disciplinario, sin derecho a indemnización alguna.

Por lo que, solicita la revocación de la recurrida y su absolución de las pretensiones deducidas en su contra. Simulando la empleada despedida su patología, prolongando los síntomas fraudulentamente o, al menos, retrasando su recuperación. Como situación, en cualquier caso, abusiva y perjudicial, no solo para la empresa sino, también -argumenta-, para los intereses públicos implicados en la protección de seguridad social de las situaciones de baja médica.

No obstante, reiterar que la resolución del recurso parte del inalterado relato de la recurrida, puesto que no ha tenido éxito la propuesta de su modificación. Careciendo la recurrente de sustento fáctico.



Así, en cuanto al pretendido fraude o deslealtad consistente en simulación del proceso de baja que le afectó desde el día 10-6-2023 (fecha del parte de baja), siendo lo sucedido el día anterior que la empleada se ausentó al sufrir una crisis de ansiedad para su tratamiento y asistencia en urgencias (HP 4º). Circunstancias que la recurrida declara acreditadas, por testifical y documental (parte de baja).

Son meras especulaciones de parte que, ello, no fue así, sino que formaba parte de una simulación de la trabajadora para justificar su ausencia al trabajo ese día y el siguiente, para acudir a un **concierto** musical. Pues, el dato de su asistencia a un **concierto** de música la noche del día 9-6-2023 finalizado a las 1 de la madrugada, no evidencia tal simulación, de forma fehaciente o evidente, sin precisar conjetura alguna, como debiera (HP 5º).

En cuanto al resto de su pretensión, de las causas imputadas como la falta injustificada al trabajo el día 10-6-2023, justificada con el correspondiente parte de baja médica de este día, respecto de la trasgresión de la buena fe, no queda acreditada. No presumiéndose el fraude, de necesaria acreditación por quien lo pretende (STS/4ª de 29-3-1993, rec. 795/1992).

Quedando subsistente, por lo tanto, la decisión del facultativo de otorgar la baja y por su causa y tratamiento. Tratándose también de meras conjeturas, la coincidencia de fechas que no sirve a restar validez a las decisiones del facultativo. No es posible apreciar la inexistencia del proceso de baja que afectó a la empleada, justificador de su ausencia al trabajo el día 10-6-2023.

En cuanto a la consideración subsidiaria propuesta por la parte recurrente, respecto de que su asistencia (declarada probada) al **concierto** musical la noche previa a la ausencia por motivos médicos, donde cantó y bailó, fuese contraria al estado médico que motiva la baja o su recuperación. Para, con su particular versión de lo actuado en conjunto (declaraciones testificales, fotografías, parte de baja...), llegar a un convencimiento radicalmente discrepante de la recurrida.

Ello no es posible, tampoco, pues, como antes se ha expuesto, la valoración conjunta de lo actuado solo incumbe al Juzgador de instancia, en interpretación del art. 97.2 LRJS y concordantes. No siendo prevalente su versión de lo sucedido frente a la imparcial del mismo conjunto, deducida por el magistrado, también junto a otra documental y pruebas aportadas por la actora a las que está, fundamentalmente.

Si valora el diagnóstico y tratamiento del facultativo que atiende a la empleada, con declaración testifical de que venía arrastrando incluso antes de la crisis de ansiedad sufrida el día 9-6-2023, en el trabajo que motivó su asistencia en urgencias, un estado de ansiedad/depresión. Así como que, el acto de acudir a un **concierto** musical la noche previa a la baja médica otorgada por enfermedad común y el tratamiento prescrito, no perjudica su salud. Su imparcial ponderación de todo ello, es prevalente a la interesada de parte del mismo activo probatorio conjunto, también, en este particular aspecto. No siendo contraria su actuación (asistencia y participación activa a un **concierto**) o incompatible, con su baja por depresión/ansiedad y tratamiento.

A lo que el hecho de que se le hubieran administrado fármacos relajantes la mañana previa a esta asistencia al **concierto**, tampoco resulta evidente la simulación o falsedad en el relato impugnado.

No siendo equiparable, en cuanto a la capacidad para atender a las funciones esenciales de su trabajo esta asistencia a un **concierto** con el contenido de su trabajo durante una jornada ordinaria de trabajo como gerente A, en el departamento de carnicería, del centro de venta de la empresa recurrente en que se emplea, con la necesaria, atención, responsabilidad, productividad y rendimiento de un trabajo retribuido.

Por lo que, la mera observación de condiciones normales, a tratamiento y alejado del ambiente al que reaccionó su estado anímico el día anterior a la baja (y en fechas anteriores), tampoco lo impide.

Para la acreditación como causa justificadora del despido de la actividad imputada a la empleada. De la literalidad del convenio invocado, en su artículo 33, apartado c), núm. 1, constituyen faltas muy graves, sancionables con despido, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier persona del servicio de la empresa con relación al trabajo de ésta. En su núm. 3, al final, la verificación de graves incumplimientos de las obligaciones y deberes laborales, aplicando la empresa el régimen disciplinario en la medida que corresponda. Y, en su núm. 8, la simulación de enfermedad o accidente; así como, realizar actividades que perjudiquen la recuperación de la IT.

Negándose en el relato que sustenta la decisión recurrida tanto la simulación de enfermedad como que la actividad imputada a la empleada el mismo día que sufrió una crisis de ansiedad/depresión en el trabajo, por la mañana que precisó su atención en urgencias y tratamiento; el día previo a su baja médica, también, con el tratamiento correspondiente, no implica que la actividad perjudique su recuperación, lo que es negado en la recurrida y no cita documento fehaciente que lo evidencie, pues no lo es la baja del día 10-6-2023, por trastorno de ansiedad.

En una interpretación de norma convencional que en principio debe atender a esta literalidad, y en especial, al respeto a la interpretación de la instancia, salvo que sea arbitraria o irracional (STS/4ª de 15-6-2021, rec. 187/2019). Lo que en modo alguno se aprecia en la recurrida, cuando así lo concluye.

Así, inalterado el relato de la instancia en lo esencial, que es tanto la causa de la IT, como la imputación de una actividad que la actora justifica no es un trabajo retribuido ni perjudica su salud, ni evidencia que estaba en condiciones (negando la empresa la efectividad de la baja) de trabajar el día siguiente 10-6-2023, con sus correspondientes exigencias profesionales de entidad muy diferente a asistir a un **concierto** musical y participar en el mismo.

La versión de lo sucedido de la parte recurrente, deducido del conjunto, que no funda en documento fehaciente, no sustenta el recurso formulado que solo atiende al relato de la instancia.

La veracidad de los testimonios junto con la documental, la misma en que se funda el recurso, valoradas por el Juzgador, sin que su apreciación sea controlable en suplicación, no puede ser sustituida por las conclusiones de parte que son meras conjeturas respecto a lo acreditado.

En auto de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de fecha 15-9-2005 (rec. 5119/2004), sentencia de fecha 25 de marzo de 2002 (rec. 1292/2001), 24 de julio de 1990 (RJ 1990, 6465) y 4 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3960), sobre la cuestión de la trasgresión de la buena fe contractual como fundamento de la acción disciplinaria cuestionada, entre otras, se concluye que debe ponderarse, necesariamente, la patología diagnosticada al trabajador, y su compatibilidad o no, con la realización de actividad imputada.

Condición determinante para valorar la justificación y proporcionalidad del despido disciplinario de trabajadores en situación de baja por enfermedad, es la repercusión que en la evolución o curación del proceso patológico puedan tener las actividades desarrolladas por los trabajadores durante ese período.

En principio, la realización de trabajos cuando el trabajador se halla en situación de incapacidad laboral, constituye una violación del principio de la buena fe contractual, como así lo concluye el Convenio aplicable en interpretación de la previsión del art. 54.2.d) ET. Pero, tal conducta, como cualquier otra, ha de ser valorada, de modo que, únicamente la que merezca la calificación de falta muy grave será la determinante de la procedencia del despido. Y para esa calificación los matices diferenciales entre uno y otro supuesto son fundamentales.

La sanción de despido, por su trascendencia y gravedad en cuanto supone la expulsión del trabajador de la empresa laboral de la que forma parte, ha de responder a la exigencia de proporcionalidad y adecuación entre el hecho cometido y la sanción impuesta, debiéndose tener en cuenta, además, las circunstancias concurrentes.

Estando la actora en situación de incapacidad laboral transitoria, consistente en trastorno de ansiedad/depresión. Es relevante que la observación declarada probada de que la actividad de la asistencia a un **concierto** musical la noche posterior a una crisis sufrida en el trabajo y el día anterior a su baja por esta causa, no es una actividad productiva retribuida; y, siendo lúdica, se declara no perjudica su salud, ni es contraria al tratamiento farmacológico prescrito.

Alejada de la reactividad de su enfermedad a estrés o circunstancias propias de su trabajo.

Luego, declarada probada la veracidad de la enfermedad, es una mera conjetura de la parte recurrente que esta actividad de asistencia a un **concierto**, perjudiquen su recuperación.

Lo que no constituye gravedad suficiente para estimar que constituye una transgresión de la buena fe contractual sancionable con despido. Así pues, no puede acogerse la denuncia jurídica, objeto de este motivo. Cuando hallándose la trabajadora en situación de baja por enfermedad, no alcanzan constituir la infracción disciplinaria que se tipifica en el precepto estatutario y convencional cuya violación se denuncia. Y es que, dadas la etiología, características y proceso evolutivo y de curación la dolencia psíquica determinante de la mencionada baja laboral, la actividad imputada de asistencia a un **concierto**, es compatible con la supradicha situación de incapacidad para el trabajo.

En especial cuando tampoco consta que se prescriba ni por facultativo u otra prueba, reposo absoluto de la enferma. Y, a tenor de lo preceptuado en los arts. 55.3 del ET y 105 de la LRJS, tendría que haberse acreditado cumplidamente los hechos imputados lo que, ciertamente, no se hizo en el presente caso, con la gravedad suficiente.

Ha de tratarse de un incumplimiento grave, tanto desde la perspectiva de la ley como de la previsión convencional que se dice infringida. Por ello, también ha de aplicarse la doctrina gradualista al supuesto contemplado en el artículo 54.2 d) del ET, que exige la atención a la gravedad de la falta cometida para llegar a su sanción y procurando siempre la correspondencia entre ambas porque tal causa, que precisa de la

realización de un juicio de valor que tiende a objetivar la entidad de la falta y a su resultado aplicar normas de equidad, ponderación obligada conforme a lo dispuesto en el artículo 3.2 del Código Civil.

Según tiene declarado el Tribunal Supremo, la sanción de despido ha de ser objeto de interpretación restrictiva y su específica naturaleza obliga a llevar a cabo un estudio de todas las circunstancias constitutivas de grave antijuridicidad, bien entendido que según la llamada doctrina gradualista, se han de apreciar las circunstancias concurrentes en cada caso, y especialmente la existencia de gravedad y culpabilidad en las faltas imputadas, insistiéndose en que el despido disciplinario exige la prueba plena de una acción u omisión del trabajador que sea grave, culpable y tipificada por la normativa laboral. Requisitos para cuya apreciación han de ponderarse de forma particularizada todos los aspectos subjetivos y objetivos concurrentes, teniendo en cuenta los antecedentes y circunstancias coetáneas que definen la relación laboral como una relación continuada en el tiempo.

Es decir, el enjuiciamiento del despido disciplinario debe abordarse de forma gradualista, buscando la necesaria proporción entre la infracción y la sanción, y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto.

La jurisprudencia en interpretación del artículo 54.2.d) del ET, ha puesto de manifiesto que la realización de actividades laborales, por cuenta propia o ajena, y no laborales o de recreo, durante la situación de incapacidad temporal, con relación a la causa establecida convencionalmente como falta muy grave, en la empresa recurrente, constituye una clara transgresión de la buena fe contractual, pues el incapacitado temporalmente debe seguir rigurosamente las prescripciones médicas en orden a la recuperación de la salud, de tal modo que en el supuesto de resultar compatible la enfermedad con la realización de algún trabajo, éste debe realizarse en la propia empresa o con su autorización. Pues, sobre la misma, pesa la carga de la cotización por el enfermo y por el sustituto a quien ha de retribuir. Y que, si el trabajador está impedido para consumir la prestación laboral a que contractualmente viene obligado, tiene vedado cualquier otro tipo de quehacer, sea en interés ajeno o propio, sobre todo si se tiene en cuenta que su forzada inactividad le es compensada económicamente por la empresa y por la Seguridad Social a las que perjudica. Incurriendo así en la causa de transgresión de la buena fe en el desarrollo del contrato, constitutiva del incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, que justifica su extinción por decisión del empresario mediante despido.

Pero, también, ha puesto de relieve la misma jurisprudencia citada, que no toda actividad desarrollada durante la situación de incapacidad laboral transitoria es sancionable con el despido, sino sólo aquella que, a la vista de las circunstancias concurrentes, en especial la índole de la enfermedad y las características de la ocupación, es susceptible de perturbar la curación del trabajador o evidencie la aptitud laboral de éste, con la consiguiente simulación en perjuicio de la empresa; por lo que es obligado valorar las circunstancias especiales concurrentes en cada supuesto, llevando a cabo a tal fin un examen individualizador de la conducta del trabajador. Lo que, con mayor razón, es exigible en aquellos supuestos que se asientan sobre situaciones de incapacidad física o enfermedad que cobran una configuración casuística y particularizada derivada de la sustancial y diferenciada individualidad del sujeto que en cada caso resulta afectado, y que en tal contexto sólo puede señalarse como criterio general relevante la determinación de si la actividad desarrollada en situación de incapacidad laboral transitoria perturba o demora la curación del trabajador o su futura aptitud laboral.

En este proceso del análisis de las concretas circunstancias, concluido que lo declarado probado no es suficiente al despido, por su entidad alejada de la actividad a la que su estado psíquico es reactivo, e irrelevancia en la curación del enfermo. Hay que estar entonces a la valoración del ánimo del trabajador, a la naturaleza del trabajo o actividad y a la enfermedad padecida, para comprobar si esa actuación no implica alargamiento del proceso curativo o, en su caso, fraude porque el trabajador se encuentra capacitado para desempeñar de nuevo su profesión. Sin que conste que se le haya prescrito reposo absoluto, y no siendo totalmente extraño a su dolencia, la asistencia a actividades lúdicas como las observadas.

Lo que nos lleva a concluir que no se ha producido un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales de la actora por transgresión de la buena fe y abuso de confianza en el desempeño de su trabajo. Pues, no toda actividad desarrollada durante la situación de IT es sancionable con el despido, sino sólo aquella que, a la vista de las circunstancias concurrentes, en especial la índole de la enfermedad y las características de la ocupación, es susceptible de perturbar la curación del trabajador o evidencie la aptitud laboral de éste. Lo que aquí no resulta probado, por la empresa.

En consecuencia, al no haberse cometido la infracción denunciada, el recurso debe ser desestimado, confirmándose la sentencia recurrida.

CUARTO.- Dado que la empresa recurrente no tiene reconocido el beneficio de justicia gratuita, conforme al artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, procede la imposición de costas a la parte recurrente, en la cuantía de 850 €, al existir escrito de impugnación al recurso, en concepto de honorarios de



Letrado. Así mismo, procede la pérdida de consignaciones y depósitos para recurrir, del art. 204 del mismo Texto legal.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de Suplicación formulado por **MERCADONA S.A.**, frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social número Cinco de Santander de fecha 9 de enero de 2024 (proc. 538/2023), en virtud de demanda instada por D.ª Fermina contra la empresa recurrente, en reclamación de despido y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Se imponen a la parte recurrente costas en la cuantía de 850 € -IVA incluido-, concepto de honorarios de letrado de la parte impugnante del recurso.

Pásense las actuaciones al Sr. Letrado de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

a) Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0171 24.

b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0171 24.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.



DILIGENCIA.- La pongo yo el/la Letrado/a de la Admón. de Justicia, para hacer constar que en la misma fecha se envía copia de la anterior sentencia, a efectos de notificación a la Fiscalía del Tribunal Superior. Doy fe.

OTRA.- Para hacer constar que en el mismo día de su fecha se incluye el original de la precedente resolución, una vez publicado, en el libro de sentencias de esta Sala de lo Social, poniendo en la pieza del recurso y en los autos certificación literal de la misma. Seguidamente se notifica en la oficina judicial a las partes que comparecen, y telemáticamente al LDO. JESÚS AGUINAGA TELLERÍA, LDA. ISABEL FERNÁNDEZ TORRE y MINISTERIO FISCAL copia de la sentencia dictada, de conformidad con lo establecido en los artículos 56 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Doy fe.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, las partes e intervinientes en el presente procedimiento judicial quedan informadas de la incorporación de sus datos personales a los ficheros jurisdiccionales de este órgano judicial, responsable de su tratamiento, con la exclusiva finalidad de llevar a cabo la tramitación del mismo y su posterior ejecución. El Consejo General del Poder Judicial es la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.

FONDO DOCUMENTAL CEN